

Bilaga 3

(Översättning)

Recommendation (No. 129) concerning Communications between Management and Workers within the Undertaking

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-first Session on 7 June 1967, and

Noting the terms of the Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952, and

Considering that additional standards are called for, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to communications within the undertaking, which is included in the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and sixty-seven the following Recommendation, which may be cited as the Communications within the Undertaking Recommendation, 1967:

I. General Considerations

1. Each Member should take appropriate action to bring the provisions of this Recommendation to the attention of persons, organisations and authorities who may be concerned with the establishment and

Rekommendation (nr 129) om information och samråd inom företaget

Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens,

vilken av styrelsen för Internationella arbetsbyrån sammankallats till Genève och där samlats den 7 juni 1967 till sitt femtioförsta sammanträde,

som beaktar bestämmelserna i rekommendationen om samråd och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på företagsplanet (1952),

som finner det önskvärt att komplettera bestämmelserna i nämnda instrument,

och beslutat antaga vissa förslag om information och samråd inom företaget, vilken fråga inbegripes i den femte punkten på sammanträdet dagordning,

samt beslutat att dessa förslag skall taga form av en rekommendation,

antager denna den tjuugoåttonde dagen i juni månad år nittonhundrasextiosju följande rekommendation, som må benämnas rekommendation om information och samråd inom företaget, 1967.

I. Allmänna synpunkter

1. Varje medlem bör vidtaga lämpliga åtgärder för att bringa bestämmelserna i denna rekommendation till de personers, organisationers och myndigheters kännedom som kan ha intresse för utformningen och till-

application of policies concerning communications between management and workers within undertakings.

2. (1) Employers and their organisations as well as workers and their organisations should, in their common interest, recognise the importance of a climate of mutual understanding and confidence within undertakings that is favourable both to the efficiency of the undertaking and to the aspirations of the workers.

(2) This climate should be promoted by the rapid dissemination and exchange of information, as complete and objective as possible, relating to the various aspects of the life of the undertaking and to the social conditions of the workers.

(3) With a view to the development of such a climate management should, after consultation with workers' representatives, adopt appropriate measures to apply an effective policy of communication with the workers and their representatives.

3. An effective policy of communication should ensure that information is given and that consultation takes place between the parties concerned before decisions on matters of major interest are taken by management, in so far as disclosure of the information will not cause damage to either party.

4. The communication methods should in no way derogate from freedom of association; they should in no way cause prejudice to freely chosen workers' representatives or to their organisations or curtail the functions of bodies representative of the workers in conformity with national law and practice.

5. Employers' and workers' organisations should have mutual consultations and exchanges of views in order to examine the measures to be

lämpningen av riktlinjer för information och samråd inom företaget.

2. 1) Arbetsgivarna och deras organisationer bör i lika mån som arbetstagarna och deras organisationer i sitt gemensamma intresse erkänna betydelsen av att inom företagen utvecklas en anda av inbördes förståelse och ömsesidigt förtroende till båtнад för såväl företagets effektivitet som arbetstagarnas strävanden.

2) Denna anda bör främjas genom snabb spridning och utväxling av så fullständig och så objektiv information som möjligt med avseende på olika sidor av verksamheten inom företaget samt arbetstagarnas sociala villkor.

3) I syfte att utveckla en sådan anda bör företagsledningen efter samråd med representanter för arbetstagarna vidtaga lämpliga åtgärder för att tillämpa effektiva riktlinjer för information och samråd med arbetstagarna och deras representanter.

3. Effektiva riktlinjer för information och samråd bör skapa garantier för att informationer lämnas och för att samråd mellan berörda parter kommer till stånd, innan företagsledningen fattar beslut i frågor av större intresse, i den mån ett meddelande av informationer icke vållar någondera parten skada.

4. Metoderna för information och samråd bör inte på något sätt inkräkta på föreningsfriheten; de bör inte under några förhållanden menligt inverka på arbetstagarnas fritt valda representanters och deras fackliga organisationers ställning eller begränsa de organs funktioner som enligt nationell lagstiftning och praxis representerar arbetstagarna.

5. Arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer bör samråda och utbyta åsikter om de åtgärder som bör vidtagas i syfte att uppmuntra

taken with a view to encouraging and promoting the acceptance of communications policies and their effective application.

6. Steps should be taken to train those concerned in the use of communication methods and to make them, as far as possible, conversant with all the subjects in respect of which communication should take place.

7. In the establishment and application of a communications policy, management, employers' and workers' organisations, bodies representative of the workers and, where appropriate under national conditions, public authorities should be guided by the provisions of Part II below.

II. Elements for a Communications Policy within the Undertaking

8. Any communications policy should be adapted to the nature of the undertaking concerned, account being taken of its size and of the composition and interests of the work force.

9. With a view to fulfilling its purpose, any communications system within the undertaking should be designed to ensure genuine and regular two-way communication—

(a) between representatives of management (head of the undertaking, department chief, foreman, etc.) and the workers; and

(b) between the head of the undertaking, the director of personnel or any other representative of top management and trade union representatives or such other persons as may, under national law or practice, or under collective agreements, have the task of representing the interests of the workers at the level of the undertaking.

10. Where the management desires to transmit information through

och främja ett godtagande och en effektiv tillämpning av riktlinjer för information och samråd.

6. Åtgärder bör vidtagas för att lära vederbörande att utnyttja metoderna för information och samråd samt så långt möjligt göra dem förtrogna med alla ämnen som bör bli föremål för information och samråd.

7. Vid utformningen och tillämpningen av riktlinjer för information och samråd bör företagsledningen, arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer, organ som representerar arbetstagarna och, där så är lämpligt med hänsyn till nationella förhållanden, de offentliga myndigheterna låta sig vägledas av bestämmelserna i del II nedan.

II. Riktlinjer för information och samråd inom företaget

8. Riktlinjer för information och samråd bör vara anpassade efter vederbörande företags natur, varvid dess storlek samt personalens sammansättning och intressen bör beaktas.

9. För att kunna fylla sitt ändamål bör varje system för information och samråd inom företaget vara så utformat att det garanterar effektiv och regelbunden ömsesidig information

a) mellan representanter för företagsledningen (chef, avdelningschef, förman etc.) och arbetstagarna; samt

b) mellan företagets chef, personalchefen eller annan representant för företagets högsta ledning samt representanter för fackföreningarna eller andra personer, som i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis eller enligt kollektivavtal har till uppgift att företräda arbetstagarnas intressen på företagsplanet.

10. När företagsledningen önskar lämna information genom förmed-

workers' representatives, the latter, if they agree to do so, should be given the means to communicate such information rapidly and completely to the workers concerned.

11. Management should, in choosing the channel or channels of communication which it considers appropriate for the type of information to be transmitted, take due account of the difference in the nature of the functions of supervisors and workers' representatives so as not to weaken their respective positions.

12. The selection of the appropriate medium of communication, and its timing, should be on the basis of the circumstances of each particular situation, account being taken of national practice.

13. Media of communication may include—

(a) meetings for the purpose of exchanging views and information;

(b) media aimed at given groups of workers, such as supervisors' bulletins and personnel policy manuals;

(c) mass media such as house journals and magazines; news-letters and information and induction leaflets; notice-boards; annual or financial reports presented in a form understandable to all the workers; employee letters; exhibitions; plant visits; films; filmstrips and slides; radio and television;

(d) media aimed at permitting workers to submit suggestions and to express their ideas on questions relating to the operation of the undertaking.

14. The information to be communicated and its presentation should be determined with a view to mutual understanding in regard to the problems posed by the complexity of the undertaking's activities.

15. (1) The information to be given by management should, ac-

ling av arbetstagarnas representanter, och dessa samtycker därtill, bör de beredas möjlighet att snabbt och fullständigt förmedla sådan information till berörda arbetstagare.

11. Vid valet av den kommunikationsväg som må anses lämplig för den typ av information som skall lämnas bör företagsledningen taga vederbörlig hänsyn till arbetsledarnas och arbetstagarrepresentanternas olikartade funktioner, så att ingenderas ställning försvagas.

12. Valet av lämpligt kommunikationsmedium och av tidpunkten för dess användning bör ske med utgångspunkt från förhållandena i varje särskilt fall med beaktande av nationell praxis.

13. Bland kommunikationsmedia må nämnas:

a) möten för utbyte av åsikter och informationer;

b) media som vänder sig till bestämda grupper av arbetstagare, såsom bulletiner till arbetsledare och handböcker i personalpolitik;

c) massmedia såsom företagstidningar och tidskrifter, nyhetsbulletiner samt informations- och introduktionsbroschyrer; anslagstavlor; årsberättelser eller balansräkningar som framlägges i en för alla arbetstagare begriplig form; skrivelser till personalen; utställningar; visningar av företaget; filmer; bildband och diapositiv; radio och television;

d) media som syftar till att ge arbetstagarna tillfälle att framlägga förslag och ge uttryck åt sina åsikter i frågor som rör företagets verksamhet.

14. Arten av den information som skall lämnas och sättet att presentera den bör bestämmas av en strävan till ömsesidig förståelse för de problem som skapas av den invecklade beskaffenheten av företagets verksamhet.

15. 1) Den information som skall utgå från företagsledningen bör allt

count being taken of its nature, be addressed either to the workers' representatives or to the workers and should, as far as possible, include all matters of interest to the workers relating to the operation and future prospects of the undertaking and to the present and future situation of the workers, in so far as disclosure of the information will not cause damage to the parties.

(2) In particular, management should give information regarding—

(a) general conditions of employment, including engagement, transfer and termination of employment;

(b) job descriptions and the place of particular jobs within the structure of the undertaking;

(c) possibilities of training and prospects of advancement within the undertaking;

(d) general working conditions;

(e) occupational safety and health regulations and instructions for the prevention of accidents and occupational diseases;

(f) procedures for the examination of grievances as well as the rules and practices governing their operation and the conditions for having recourse to them;

(g) personnel welfare services (medical care, health, canteens, housing, leisure, savings and banking facilities, etc.);

(h) social security or social assistance schemes in the undertaking;

(i) the regulations of national social security schemes to which the workers are subject by virtue of their employment in the undertaking;

(j) the general situation of the undertaking and prospects or plans for its future development;

(k) the explanation of decisions which are likely to affect directly or indirectly the situation of workers in the undertaking;

(l) methods of consultation and

efter sin art riktas antingen till arbetstagarnas representanter eller till arbetstagarna och bör så vitt möjligt innefatta allt som kan vara av intresse för personalen när det gäller företagets verksamhet och framtidsutsikter samt arbetstagarnas aktuella och framtida ställning, i den mån meddelande av sådan information inte vållar någondera parten skada.

2) Företagsledningen bör särskilt lämna information beträffande:

a) allmänna anställningsvillkor, inberäknat rekrytering, förflyttning samt upphörande av anställningsavtal;

b) beskrivning av arbetsuppgifterna i olika befattningar och av dessas plats inom företaget;

c) utbildningsmöjligheter och befördringsutsikter inom företaget;

d) allmänna arbetsvillkor;

e) säkerhets- och hälsovårdsföreskrifter samt anvisningar till förebyggande av olycksfall och yrkesjukdomar;

f) förfarande vid behandling av klagomål samt regler och praxis för dess tillämpning ävensom villkoren för dess anlitande;

g) välfärdsanordningar för personalen (läkarvård, hälsovård, bospisning, bostäder, fritidsverksamhet, sparande och bankväsen m. m.);

h) system för social trygghet eller socialhjälp inom företaget;

i) bestämmelser rörande statliga system för social trygghet, till vilka arbetstagarna är anslutna på grund av sin anställning inom företaget;

j) företagets allmänna läge, utsikter eller planer för dess fortsatta utveckling;

k) förklaring av beslut som kan förväntas direkt eller indirekt påverka personalens ställning inom företaget;

l) metoder för samråd, diskussion

discussion and of co-operation between management and its representatives on the one hand and the workers and their representatives on the other.

(3) In the case of a question which has been the subject of negotiations between the employer and the workers or their representatives in the undertaking or of a collective agreement concluded at a level beyond that of the undertaking, the information should make express reference thereto.

och samverkan mellan å ena sidan företagsledningen och dess representanter och å andra sidan arbetstagarna och deras representanter.

3) När det gäller frågor, som varit föremål för förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller deras representanter inom företaget eller som reglerats i ett kollektivavtal, vilket slutits ovanför företagets nivå, bör informationen innehålla en uttrycklig hänvisning därtill.